

ції реалізується в критеріях конструктивно-впроваджувального рівня якості дипломної роботи, на підставі яких оцінюється ступінь практичної цінності та ефект від впровадження запропонованих у дослідженні поліпшень. Також специфіка НДР студентів бакалаврату виявляється в експертно-консультативній ролі наукового керівника, який водночас надає методологічну допомогу студенту в процесі дослідження та виставляє балову оцінку його результатам. Деяко іншою є роль наукового керівника дипломного дослідження студентів, функції якого здебільшого полягають у здійсненні методологічної консультативної допомоги. Науковий керівник виступає першим опонентом від кафедри, але балову оцінку результатів дипломної роботи не виставляє.

*В. А. Савченко, д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом і економіки праці*

РОЛЬ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ У ФОРМУВАННІ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСОБИСТОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО НАВЧАЄТЬСЯ

Стабільне економічне зростання нині має забезпечуватися у все більшій мірі завдяки впровадженню досягнень науково-технічного прогресу, цілеспрямованої інноваційної діяльності організацій. Необхідність змін, трансформації наукових досягнень у виробництво товарів і надання послуг суттєво підвищують роль неперервного розвитку персоналу організації.

Розвиток персоналу — це системно організований процес кількісних, якісних і структурних змін працівників засобами неперервного професійного навчання й виховання для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Він повинен забезпечити своєчасну виробничу адаптацію персоналу організації до змін, що вносяться суб'єктом господарювання у власну діяльність із метою підвищення своєї конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою їх виробничої адаптації, атестації та

сертифікації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо.

Розвиток персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови видів економічної діяльності, упровадженню інновацій. Усе це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує поліпшення результатів фінансової діяльності організації. У таких умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, підвищення її конкурентоспроможності на ринку внаслідок упровадження інновацій.

Одночасно розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці, формуванню інноваційної особистості. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність через засвоєння нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок вивільнення з підприємства належним чином підготовлена інноваційна особистість швидше знайде собі іншу роботу, легше зможе організувати власну справу в новому виді діяльності, а отже, й забезпечити працевлаштування й інших громадян.

В організації, що навчається, відбуваються зміни у ставленні персоналу до професійного навчання, у них формується внутрішня мотивація «постійно вчитися» з метою забезпечення конкурентних переваг як для себе, так і для організації в довгостроковій перспективі. У такій організації змінюється водночас роль і функції керівників усіх рівнів управління. Вони виступають в якості рушійної сили подальшого розвитку організації, ініціюючи впровадження інновацій, розробляючи спільно з працівниками служби управління персоналом робочі навчальні плани і програми, оцінюючи ефективність їх реалізації при використанні інновацій.

Таким чином, організація, що навчається, — це така організація, в якій неперервне професійне навчання всіх категорій персоналу забезпечує підготовку працівників до виконання нових виробничих завдань в умовах безперервних змін і впроваджень інновацій, їх професійно-кваліфікаційного просування та адаптацію до вимог оточуючого конкурентного середовища відповідно до стратегії управління організації.